

*Прищепна В.О.,  
студент групи ЮІз-144  
юридичного факультету СХУ ім. В. Даля  
Капліна Г. А.,  
к.ю.н., доцент, доцент кафедри правознавства  
юридичного факультету СХУ ім. В. Даля*

## **ПРОБЛЕМАТИКА ПРАВОВИХ НАСЛІДКІВ ТА ФОРМИ ЗМІНИ АБО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Незважаючи на те, що теоретико-правова проблематика зміни та розірвання договору посідає одне з чільних місць в цивільному, трудовому та господарському праві, деякі теоретичні та практичні аспекти залишаються недостатньо дослідженими. Поглиблений аналіз проблематики правових наслідків та форми зміни або розірвання трудового договору дасть можливість покращити праворозуміння складних договірних моделей, забезпечити захист та охорону не тільки цивільних, а й конституційних трудових прав людини й громадянина, значно підвищити ефективність цивільного обороту в суспільстві [2, с. 22].

Окремі думки щодо розкриття проблематики зміни та розірвання договору висловлювали М. І. Брагінський, О. В. Дзера, О. С. Іоффе, В. В. Луць, Р. А. Майданик, І. В. Лагутіна, В. Темченко та інші науковці.

Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України, трудовий договір (далі ТД) є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [3].

У разі зміни умов договору, чи то трудового, цивільно-правового, господарського, змінюються договірні зобов'язання, які впливають із договору і стосуються цих умов. Зміна договірних зобов'язань відбувається

тому, що договір є підставою для виникнення зобов'язання, і зміна умов договору автоматично спричинює зміну договірної зобов'язання або його частини. В частині договору, що не зазнала змін, договірні зобов'язання залишаються чинними. Ч. 1 ст. 653 Цивільного кодексу України (далі – ЦК) [4] не передбачає вичерпного переліку умов, що можуть змінюватися. Таке формулювання ч. 1 ст. 653 ЦК України дає підстави висловити тезу про розширення бази принципу свободи договору.

А от Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) взагалі не містить окремої статті щодо правових наслідків зміни або розірвання трудового договору, визначаючи лише можливість переведення на іншу роботу та зміну істотних умов праці (ст.ст. 32–34 КЗпП України) та підстави припинення трудового договору (ст. 36 КЗпП України).

Такий законодавчий підхід загострює проблему захисту конституційних трудових прав працівника у разі зміни або розірвання трудового договору. Не можна обійти увагою і той факт, що ст. 653 ЦК України, ст.ст. 32, 38 КЗпП України [3] не розкривають сутності самого моменту зміни або розірвання договору, а вказують лише на наслідки його зміни або розірвання (зазначені вище норми ЦК України) чи на підстави та процедуру їх реалізації (зазначені вище норми КЗпП України). В разі розірвання договору договірні зобов'язання, які впливають із нього, стають не чинними. З моменту розірвання договору сторони позбавляються як права вимоги, так і обов'язку, які мали місце за наявності договору. Разом з тим, якщо підставою для зміни або розірвання договору була згода сторін, то договірне зобов'язання змінюється або припиняється з моменту укладення відповідного правочину про зміну або розірвання договору.

Умови правочину про зміну або розірвання договору можуть передбачати інший момент настання зміни або розірвання договору. Момент зміни або розірвання договору може бути також обумовлений характером його змін. За юридичною природою правочин щодо зміни або розірвання договору є договором, а тому до цивільних правовідносин слід застосовувати ст. 640 ЦК України, яка визначає момент укладення договору, а до трудових правовідносин – ст. 36 КЗпП України. Якщо зміна або розірвання договору здійснюється на підставі рішення суду, то договірне зобов'язання припиняється в момент набрання відповідним рішенням суду законної сили.

Варто звернути увагу на те, що п. 7 ч. 1 ст. 36 КЗпП України взагалі не містить вказівки на будь-який момент набрання рішенням суду законної сили, а ч. 3 ст. 653 ЦК України використовує лише термін «момент» набрання законної сили рішенням суду, на відміну від ч. 5 ст. 188 Господарського кодексу України (далі – ГК). Так, ч. 5 ст. 188 ГК України теж визначає зміну або розірвання

договору за рішенням суду [5]. Відповідно до зазначеної норми, якщо договір змінено або розірвано на підставі судового рішення, то моментом зміни або розірвання буде вважатися день набрання чинності рішенням суду. Зокрема, інший термін набрання чинності може бути встановлений у резолютивній частині рішення суду.

За загальним правилом, якщо договір було укладено у визначеній сторонами або законом формі, то і зміна або розірвання такого договору має бути здійснена у тій самій формі, що й сам договір [1]. Це правило знаходимо у ст. 654 ЦК України, а КЗпП України не містить щодо цього чіткої вказівки.

Висновки. Момент зміни або розірвання договору в цивільному та трудовому праві може бути обумовлений характером його змін. Норми ст. 653 ЦК України, ст.ст. 32, 38 КЗпП України не розкривають сутності самого моменту зміни або розірвання договору, а вказують лише на наслідки його зміни або розірвання (зазначені вище норми ЦК України) чи на підстави та процедуру їх здійснення (зазначені вище норми КЗпП України). Норма п. 7 ч. 1 ст. 36 КЗпП України не містить вказівки на будь-який момент набрання рішенням суду законної сили, а ч. 3 ст. 653 ЦК України використовує лише термін «момент» набрання законної сили рішенням суду, на відміну від ч. 5 ст. 188 ГК України. Відповідно до ч. 5 ст. 188 ГК України, якщо договір змінено або розірвано на підставі судового рішення, то моментом зміни або розірвання буде вважатися день набрання чинності рішенням суду. З огляду на аналіз чинного законодавства, необхідно звернути увагу на державну реєстрацію трудового договору, як правове явище, що є публічним елементом у приватному праві, та інструментом захисту прав громадян, що не потрапляє до правового поля, визначеного ст. 639 ЦК України та не згадується Кодексом законів про працю України.

### **Література:**

1. Договірне право. Загальна частина: Навч. посібн. / Т. В. Боднар, О. В. Дзера, Н. С. Кузнєцова та ін.: за ред. О. В. Дзери. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – С. 271-291.
2. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеська національна юрид. акад. – Одеса, 2007. – 22 с.
3. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
4. Цивільний кодекс України // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.

5. Господарський кодекс України // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 462.